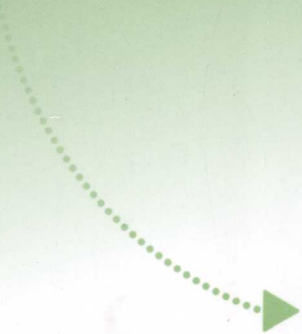




员工心理契约

的作用模式与管理对策

陈加洲 ◎ 著



YUANGONGXINLIQIYUEDE

ZUOYONGMOSHIYUGUANLIDUICE

 人 民 出 版 社



员工心理契约

的作用模式与管理对策

陈加洲 ◎ 著

人 民 出 版 社



责任编辑:李 惠
文字编辑:欣 荷
装帧设计:银色月光

图书在版编目(CIP)数据

员工心理契约的作用模式与管理对策/陈加洲 著.

-北京:人民出版社,2007.9

ISBN 978-7-01-006544-1

I. 员… II. 陈… III. 企业管理:人事管理 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 147038 号

员工心理契约的作用模式与管理对策

YUANGONG XINLI QIYUE DE ZUOYONG MOSHI YU GUANLIDUICE

陈加洲 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京新魏印刷厂印刷 新华书店经销

2007 年 9 月第 1 版 2007 年 9 月北京第 1 次印刷

开本:880 毫米×1230 毫米 1/32 印张:7.25

字数:170 千字

ISBN 978-7-01-006544-1 定价:20.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

前 言

改革开放以来我国经济社会的飞速发展不仅提升和改变了人们的物质文化生活，更重要的是对人们的思想、行为、态度和观念也产生了重要影响，这些思想、行为、态度和观念反过来又成为经济社会发展的基础，对当前及今后的发展产生重要影响。由计划经济向市场经济的发展，改变的不仅是经济准则和劳动关系，更重要的是调整了人们心目中对相互责任、权力和义务的主观认定，改变了人与人、人与社会的基本联系方式。在这样的背景下，个人与他人，个人与社会，特别是个人与组织之间的心理契约问题便成为“社会—经济—人的发展”及“社会—经济—人的管理”要考虑的重要问题。

回想 1999 年在文献阅读中发现了心理契约并把它作为自己的博士研究课题时，为了向导师说明什么是心理契约，以及研究心理契约具有什么意义，已经是绞尽脑汁，无非是为了获得对心理契约研究的一个认可。之后，以此为题发表一些论文，探讨中逐渐发现心理契约复杂、博大、精深，备感一人之力和一时之力微薄，饱尝研究的孤单、困惑和苦闷，遂决定在博士后研究工作中继续以心理契约为题进行深入探讨。

时间一晃 8 年过去了，国内心理契约研究论文如雨后春笋般陆续发表。这给自己带来许多欣慰，也感到许多担忧。欣慰的是心理契约巨大和潜在的价值已经得到人们的认识和肯定，有许多人加入到研究队伍行列。担忧的是虽然发表论文数量多，但经验性探讨多，许多探讨缺乏对问题规范而严

谨的说明，实证性研究少，规范而严谨的实证研究更少。正如英国心理契约研究专家 Guest 早就警示过的那样，心理契约是一个通俗易懂、解释力强但容易混淆的概念，若不对它的研究严格规范，心理契约一词有可能成为一个陈词滥调被到处加以滥用的危险。

自开始进行心理契约研究，特别是发表了一些理论的、方法的和实证的文章之后，心理契约成为人们关注的热点，许多人不断与我交流有关心理契约研究的问题，甚至是索要相关研究资料，尤其是心理契约及相关因素测量问卷。考虑到成果没有完全公开发表，都予以了婉言谢绝。由于工作繁忙，许多相关重要成果没有时间整理发表。这次借著作出版之际，作者把多年来对心理契约的概念认识、理论思考、测量方法、分析手段、管理方法等方面的研究成果作一完整介绍。内容有作者自己多年来对心理契约的理论认识、实证结果和管理对策的研究总结，也有对近年来心理契约研究状况的新的认识和评价。

本书在心理契约研究中大胆地探讨了一些问题，如心理契约的现状、形成和履行等，也大胆地采用了一些测量、分析手段，如序位分析、多元方差分析等，算是对心理契约这一复杂问题的尝试性探讨。如有不当之处，恳请各位专家、同行批评指正。

书中参考了大量国内外研究文献，对相关研究者及其研究成果都进行一一说明，在此特向他们表示衷心的感谢。

从我开始进入规范学术研究领域，特别是以心理契约作为研究问题以后，我的博士导师和博士后合作教授凌文铨老师多年来一直给予我悉心的指导，师母方俐洛研究员多年来则一直给予我多方面的关怀。可以说，本书同样也凝聚着两位恩师的心血。在此特向他们表示诚挚的谢意！

本书以作者的博士论文和博士后研究报告为基础撰写而

成,博士后研究报告曾被评为优秀博士后工作报告。部分内容是在已公开发表的论文基础上的进一步探讨,部分内容在国内多个学术会议上作过交流。感谢中国科学院心理研究所和暨南大学应用经济学博士后流动站给予我一个潜心研究心理契约的机会。本书对心理契约问题的探讨,也汇聚着时勘老师、王二平老师、马谋超老师、陈毅文老师、方新老师、张厚粲老师、张德老师、郑伯壘教授在不同时期,不同场合对心理契约探讨所作的关怀和指正。特别向他们表示感谢。

心理契约问题很重要,也很复杂。面对这么一个复杂问题,用实证方法对其进行探讨,从问题界定到研究构思、到测量手段、到统计分析都面临着很大的挑战。多年来从事研究方法和统计学教学的实践也促使我自己对心理契约研究进行多方面的思考和尝试,这对研究的帮助很大。如果没有这些年的积累,要完成相关问题的探讨不可想象。总之,在对心理契约问题的研究中,多年来自己为此付出了不少艰辛。同时伴随着对这一复杂问题的探讨,自己的研究能力也得到很大的提高。感谢多年来对我培育和关怀的父母和师长,感谢家人对我的长期支持和悉心照顾!

实证研究涉及对大量企业及员工的调查。在调查过程中,企业界友人张桑宁、王晓春、方红龙、卢俊、何叶、杨建业、张秋生、吴桂文、薛宁明、陈芳云、郎洪平、蔡泽文、陈传富、李亚中、程中、刘强、李如实、蔡俐丽、孙增霞、尹松梅、王昌利、吴浩然、马富超、杨昆、陈宁,学弟陆昌勤、马成功、张宏云、周治金、王咏,学生冉鹏、傅邵萍、黄珊珊、李林彤、温才全、钱颖等都为调查的有效开展提供了不少帮助,林宇在调查中更是大力相助。没有他们的鼎力支持,如此大规模的实证研究肯定是无法完成的。在此向他们表示特别的感谢!

心理契约本身为个人与组织主观契合状况的反映,本书

为作者所主持的国家自然科学基金项目“个人与组织的契合及其对个人和组织的影响”（项目号：70471070）的部分成果。书籍的出版受该项目的经费资助，更得到出版编辑、审验、排版、校对、印制等相关人员的大力支持，我的研究生黄意生、陆菲菲参与过文字的校对和整理，特此感谢！由于时间仓促，加上水平有限，书中肯定存在不少错误和缺点，恳请专家、同仁和读者不吝指正！欢迎各界朋友就相关问题相互交流，共同探讨。我的电子邮箱是：jzchen@163.com, chen_jiazhou@sina.com。

最后再次对所有帮助、关心和爱护过我的人表示衷心的感谢！

陈加洲

2007年7月26日

目 录

前 言	i
第1章 问题的提出	1
第2章 理论和文献	7
2.1 心理契约的概念和理论	8
2.1.1 心理契约的概念	8
2.1.2 心理契约的理论	11
2.2 心理契约的内容、维度和类型	16
2.2.1 心理契约的内容	16
2.2.2 心理契约的维度	19
2.2.3 心理契约的类型	23
2.3 心理契约的变化	25
2.4 心理契约与相关因素的关系	26
2.5 心理契约破坏对员工态度和行为的影响	30
2.6 当前研究中存在的问题	32
第3章 研究设想	35
3.1 研究目标	35
3.2 研究构想	35
3.3 研究内容	37
3.3.1 员工心理契约的现状	37
3.3.2 员工心理契约的形成	38
3.3.3 员工心理契约的履行	38
3.3.4 员工心理契约的破坏	39
3.3.5 员工心理契约的管理对策	40

第4章 研究方法	41
4.1 研究过程	41
4.2 调查问卷	41
4.2.1 员工心理契约问卷	42
4.2.1.1 员工心理契约问卷的编制	42
4.2.1.2 员工心理契约问卷的结构及测量方法	43
4.2.2 相关因素问卷	46
4.2.2.1 相关因素问卷的修订	46
4.2.2.2 相关因素问卷的结构及测量方法	47
4.3 被试	50
4.4 分析方法	52
第5章 员工心理契约的现状	53
5.1 问题的提出	53
5.2 员工心理契约的内容分析	54
5.2.1 组织对员工责任义务的内容分析	54
5.2.2 员工对组织责任义务的内容分析	57
5.3 员工心理契约的履行状况	60
5.3.1 组织对员工责任义务的履行状况	60
5.3.2 员工对组织责任义务的履行状况	62
5.4 员工心理契约的破坏情况	64
5.4.1 组织对员工责任义务的破坏状况	65
5.4.2 员工对组织责任义务的破坏状况	67
5.5 讨论	70
5.6 结论	76
第6章 员工心理契约的形成	77
6.1 问题的提出	77
6.2 员工心理契约的形成对员工行为和态度的影响	80

6.3	员工观念态度对员工心理契约的形成的影响	82
6.4	员工特征对员工心理契约的形成的影响	84
6.4.1	员工特征对“组织对员工现实责任”的形成的影响	86
6.4.2	员工特征对“组织对员工发展责任”的形成的影响	87
6.4.3	员工特征对“员工对组织现实责任”的形成的影响	88
6.4.4	员工特征对“员工对组织发展责任”的形成的影响	89
6.5	组织特征对员工心理契约形成的影响	91
6.5.1	组织特征对“组织对员工现实责任”的形成的影响	92
6.5.2	组织特征对“组织对员工发展责任”的形成的影响	94
6.5.3	组织特征对“员工对组织现实责任”的形成的影响	95
6.5.4	组织特征对“员工对组织发展责任”的形成的影响	96
6.6	分析与讨论	98
6.7	结论	102
第7章	员工心理契约的履行	103
7.1	问题的提出	103
7.2	员工心理契约的履行对员工行为和态度的影响	104
7.3	员工观念态度对员工心理契约的履行的影响	106

7.4	员工特征对员工心理契约的履行的影响	108
7.4.1	员工特征对“组织对员工现实责任” 的履行的影响	109
7.4.2	员工特征对“组织对员工发展责任” 的履行的影响	111
7.4.3	员工特征对“员工对组织现实责任” 的履行的影响	112
7.4.4	员工特征对“员工对组织发展责任” 的履行的影响	112
7.5	组织特征对员工心理契约的履行的影响	114
7.5.1	组织特征对“组织对员工现实责任” 的履行的影响	116
7.5.2	组织特征对“组织对员工发展责任” 的履行的影响	117
7.5.3	组织特征对“员工对组织现实责任” 的履行的影响	119
7.5.4	组织特征对“员工对组织发展责任” 的履行的影响	120
7.6	分析与讨论	122
7.7	结论	125
第8章	员工心理契约的破坏	127
8.1	问题的提出	127
8.2	员工心理契约的破坏对员工行为 和态度的影响	128
8.3	员工观念态度对员工心理契约 的破坏的影响	131
8.4	员工特征对员工心理契约的破坏的影响	133
8.4.1	员工特征对“组织对员工现实责任”	

的破坏的影响	135
8.4.2 员工特征对“组织对员工发展责任”	
的破坏的影响	136
8.4.3 员工特征对“员工对组织现实责任”	
的破坏的影响	138
8.4.4 员工特征对“员工对组织发展责任”	
的破坏的影响	138
8.5 组织特征对员工心理契约的破坏的影响	139
8.5.1 组织特征对“组织对员工现实责任”	
的破坏的影响	140
8.5.2 组织特征对“组织对员工发展责任”	
的破坏的影响	142
8.5.3 组织特征对“员工对组织现实责任”	
的破坏的影响	143
8.5.4 组织特征对“员工对组织发展责任”	
的破坏的影响	144
8.6 分析与讨论	146
8.7 结论	149
第9章 员工心理契约的管理对策	151
9.1 问题的提出	151
9.2 员工心理契约的管理策略	153
9.3 员工心理契约的管理措施	153
9.4 员工心理契约的管理方法	158
9.5 员工心理契约管理中应注意的问题	162
9.6 结论	164
第10章 总结与建议	165
10.1 主要研究结论	165
10.2 研究的贡献和局限	167

10.3 未来研究方向	168
参考文献	170
附 录	194
A 员工心理契约调查问卷	194
A.1 组织对员工的责任义务问卷	194
A.2 员工对组织的责任义务问卷	195
B 相关因素调查问卷	196
B.1 员工行为问卷	196
B.2 员工观念问卷	197
B.3 员工态度问卷	199
C 企业员工工作情况调查问卷(原始问卷)	201
D 企业情况调查简表	212

表 目 录

表 2.1	心理契约研究组织责任内容举样	18
表 2.2	过去心理契约与现在心理契约的比较	25
表 4.1	被试人口学特征及所在组织特征	51
表 5.1	员工心理契约中组织对员工的责任义务	55
表 5.2	组织对员工责任义务的重要性排序 及差异检验	55
表 5.3	组织对员工责任义务的因子结构矩阵	56
表 5.4	员工心理契约中员工对组织的责任义务	57
表 5.5	员工对组织责任义务的重要性排序 及差异检验	58
表 5.6	员工对组织责任义务的因子结构矩阵	59
表 5.7	员工心理契约中“组织对员工责任义务” 的履行状况	61
表 5.8	组织对员工责任义务履行状况的差异检验	61
表 5.9	员工心理契约中“员工对组织责任义务” 的履行状况	63
表 5.10	员工对组织责任义务履行状况的 差异检验	63
表 5.11	组织对员工责任义务的破坏比例及 差异检验	65
表 5.12	组织对员工责任义务的破坏程度及 差异检验	66
表 5.13	组织对员工责任义务分维度破坏的比例、破坏 程度及其差异检验	67

表 5.14	员工对组织责任义务的破坏比例及 差异检验	68
表 5.15	员工对组织责任义务的破坏程度及 差异检验结果	69
表 5.16	员工对组织责任义务分维度破坏的比例、 破坏程度及差异检验	70
表 5.17	员工心理契约内容中外比较	71
表 6.1	员工心理契约与员工行为和态度的平均数、 标准差及相关系数	80
表 6.2	员工行为和态度对员工心理契约的回归分析	81
表 6.3	员工观念态度与员工心理契约的 平均数、标准差及相关系数	83
表 6.4	员工心理契约对员工观念态度的回归分析	83
表 6.5	员工特征对员工心理契约形成的影响的多元 方差分析表	85
表 6.6	组织特征对员工心理契约形成的影响的多元 方差分析表	91
表 7.1	员工心理契约履行与员工行为和态度的 平均数、标准差及相关系数	104
表 7.2	员工行为和态度对员工心理契约履行的 回归分析	105
表 7.3	员工观念态度与员工心理契约履行的 平均数、标准差及相关系数	107
表 7.4	员工心理契约的履行对员工观念态度的 回归分析	107
表 7.5	员工特征对员工心理契约履行的影响的多元 方差分析表	109
表 7.6	组织特征对员工心理契约履行的影响的多元 方差分析表	115

表 8.1	员工心理契约的破坏与员工行为和态度的 平均数、标准差及相关系数	129
表 8.2	员工行为和态度对员工心理契约破坏的 回归分析	130
表 8.3	员工观念态度与员工心理契约破坏的 平均数、标准差及相关系数	131
表 8.4	员工心理契约的破坏对员工观念态度的 回归分析	132
表 8.5	员工特征对员工心理契约破坏的影响的多元 方差分析表	134
表 8.6	组织特征对员工心理契约破坏的影响的多元 方差分析表	139

图 目 录

图 2.1	心理契约的类型和构成	11
图 2.2	Rousseau 的心理契约四种类型及特征	23
图 2.3	Shore 和 Barksdale 的心理契约四种类型	24
图 3.1	“员工心理契约的作用模式与管理对策” 总体研究框架示意图	37
图 4.1	员工心理契约问卷设置样例	45
图 6.1	“员工心理契约的形成”研究框架示意图	77
图 6.2	员工特征对“组织对员工现实责任” 的影响	86
图 6.3	员工特征对“组织对员工发展责任” 的影响	87
图 6.4	员工特征对“员工对组织现实责任” 的影响	89
图 6.5	员工特征对“员工对组织发展责任” 的影响	90
图 6.6	组织特征对“组织对员工现实责任”的形成 的影响	93
图 6.7	组织特征对“组织对员工发展责任”的形成 的影响	94
图 6.8	组织特征对“员工对组织现实责任”的形成 的影响	95
图 6.9	组织特征对“员工对组织发展责任”的形成 的影响	96
图 7.1	“员工心理契约的履行”研究框架示意图	103